

中文社会科学引文索引 (CSSCI) 来源集刊

第一资源

First Resource

吴江 主编  中国人事科学研究院/编

桂昭明
中国人才创新创业的指标体系和评价模型构建

叶忠海
科技领军人才的价值、成长特点和开发对策

冷铁勋
横琴新区人才发展规划中的澳门因素考量

王 斌 梅 哲 马文斌
重庆市创新型科技人才2012—2020年供需预测及
发展对策

赵蒙华
天津人才竞争比较优势研究

秦 浩 王寒瞳
辽宁装备制造业技能人才开发研究

胡 平 宋乾麒
高校学生职业妥协的发展特征及其影响因素

杨河清 孙亚男
我国大学毕业生失业派生社会风险影响因素分析

22

辑
第6辑

出版社

中文社会科学引文索引 (CSSCI) 来源集刊

第一资源

First Resource

吴江 主编

 中国人事科学研究院/编

总第 **22** 辑
2012年第6辑

党建读物出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

第一资源. 总第 22 辑 / 吴江主编; 中国人事科学研究院编. —北京: 党建读物出版社, 2012. 12

ISBN 978 - 7 - 5099 - 0417 - 6

I. ①第… II. ①吴… ②中… III. ①人力资源管理—文集 IV. ①F241 - 53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 204449 号

第一资源

DIYI ZIYUAN

(总第 22 辑)

吴江 主编

中国人事科学研究院 编

责任编辑: 郭 涛 责任校对: 张学民 装帧设计: 创造力

党建读物出版社出版发行

[http: //www. djcb71. com](http://www.djcb71.com)

(北京市西城区南横东街 6 号 邮编: 100052 电话: 010 - 58587632 / 7681)

新华书店经销 保定市 中画美凯印刷有限公司印刷

787 毫米 × 1092 毫米 16 开本 12 印张 271 千字

2012 年 12 月第 1 版 2012 年 12 月第 1 次印刷

印数: 1 - 3000

ISBN 978 - 7 - 5099 - 0417 - 6 定价: 30.00 元

本社版图书如有印装错误可随时退换 (电话: 010 - 58587660)

卷首语

2012年11月，中国共产党第十八次全国代表大会胜利召开。党的十八大报告明确提出，要尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，加快确立人才优先发展战略布局，造就规模宏大、素质优良的人才队伍，推动我国由人才大国迈向人才强国。这为我国人才工作提出了发展目标，指明了努力方向。

人才资源是第一资源，是党和国家事业发展的基础和支撑。要充分发挥人才资源在人才强国战略实施中的积极作用，就要大力加强人才理论和实践工作的研究。这是《第一资源》创刊以来一直努力遵循的办刊宗旨，也是每一辑刊物栏目和稿件主题的原则标准。

本辑《第一资源》发表了国内人才学界知名专家关于人才创新创业评价标准与模型、领军型人才成长规律的文章，体现了国内人才理论探讨的最新成果；区域人才栏目发表的关于横琴新区人才规划以及其他区域人才开发的文章，集中体现了地方人才工作实践的最新探索；对大学生等人才群体发展过程中出现问题的分析，体现了本刊对人才发展问题的多方位关注；管理创新和国际比较栏目则集中分析了国内外人才管理方面的创新改革问题。

2012年12月，中国人才研究会会长扩大会议召开，会议专门安排了学习党的十八大精神的议程，来自全国各地的专家学者就十八大报告中提出的人才问题进行了认真学习和深入研讨。本辑《第一资源》百家论坛栏目选择了其中比较有代表性的专家发言，发表了八位专家的主要观点。在党的十八大精神指导下，《第一资源》将继续高度关注我国人才发展体制机制改革和政策创新的最新探索，以期从理论和实践两个方面为我国人才事业发展提供参考借鉴。

编者

2012年12月

目 录

人才理论

- 1 中国人才创新创业的指标体系和评价模型构建——桂昭明
- 18 科技领军人才的价值、成长特点和开发对策——叶忠海

区域人才

- 25 横琴新区人才发展规划中的澳门因素考量——冷铁勋
- 34 重庆市创新型科技人才 2012—2020 年供需预测及发展对策
——王 斌 梅 哲 马文斌
- 45 天津人才竞争比较优势研究——赵荣华
- 69 辽宁装备制造业技能人才开发研究——秦 浩 王雯瞳

大学生问题研究

- 72 高校学生职业妥协的发展特征及其影响因素——胡 平 宋乾麒
- 87 我国大学毕业生失业派生社会风险影响因素分析——杨河清 孙亚男
- 98 高校社团成员工作倦怠成因分析——基于北京师范大学的实证研究
——果 佳 金 迪 王紫萌
- 107 我国“90 后”大学生心理危机的特点及干预研究——白学军 郝嘉佳

管理创新

- 116 公共就业和人才服务整合的组织建设研究——陈 力 陈建辉
- 128 我国政府人力资源和社会保障部门人才服务机构职能转变研究——赵庆梅
- 137 领导风格对组织人才集聚力的影响性研究——金志峰

国际比较

- 149 西方公仆型领导的内涵、测量及其有效性述评——王碧英 高日光

160 国外（境外）公共服务标准化建设的经验及对我国的启示——刘 星 文希朵

百家论坛

168 人才强国关键在制度优势——吴 江

170 培养造就创新型人才 从人才大国迈向人才强国——沈荣华

172 人才优先需战略超前——郑其绪

174 探索人才发展体制机制改革和政策创新的难点问题——李克实

176 激发市场主体活力 创新人才体制机制——赵永乐

178 人才发展政策创新的着力点——吴德贵

180 建设适应海外人才发展需要的基本公共服务体系——董克用

182 关于建立中国特色国家荣誉制度的思考——马抗美

Contents

Talent Theory

- 1 Construction of the Indicator System and Evaluation Model of Innovation and Entrepreneurship for Chinese Talent, by Gui Zhaoming
- 18 The Value, Characteristics and Development Strategy of Leading Personnel in Science and Technology, by Ye Zhonghai

Regional Talent

- 25 Consideration on Macao Factor in the Talent Development Planning of Hengqin New District, by Leng Tiexun
- 34 Study on Supply and Demand for innovative skilled sci-tech workers in Chongqing from 2012 to 2020 and Countermeasures, by Wang Bin, Mei Zhe, Ma Wenbin
- 45 Study on Comparative Advantages of Talent Competition in Tianjin, by Zhao Ronghua
- 63 Research on the Development of Skilled Talent of Equipment Manufacturing Industry in Liaoning Province, by Qin Hao, Wang Zhitong

Issues Related to College Students

- 72 The Development of Career Compromise During University Stage, by Hu Ping, Song Qianqi
- 87 Analysis on the Influencing Factors of Social Risks Caused by Unemployment of China's College Graduates, by Yang Heqing, Sun Ya'nan
- 98 Analysis on Reasons for Lassitude of College Student Association Members—An Empirical Study Based on Beijing Normal University, by Guo Jia, Jin Di, Wang Zimeng
- 107 The Psychological Crisis of “post-90s” College Students and Crisis Intervention, by Bai Xuejun, Hao Jiajia

Management Innovation

- 116 Research on the Integration of Public Employment and Talent Service Delivery, by Chen Li, Chen Jianhui

- 128 *Study on Function Separation of Talent Service Providers under Departments of Human Resources and Social Security in China*, by Zhao Qingmei
- 137 *A Research on Impacts of Leadership Styles on Organizational Talent Aggregation Power*, by Jin Zhifeng

International Perspectives

- 149 *Review on the Connotation, Measurement and Effectiveness of Servant Leadership in the West*, by Wang Biying, Gao Riguang
- 160 *The Experience and Inspiration Drawn from Overseas Public Service Standardization*, by Liu Xing, Wen Xiduo

Academic Forum

- 168 *System Superiority is the Key to Talent Strategy*, by Wu Jiang
- 170 *Cultivating Innovative Talent for China to Become a Nation with Capable Talent from a Nation with Abundant Human Resources*, by Shen Ronghua
- 172 *Strategic Guidance in Need for Talent—First Practice*, by Zheng Qixu
- 174 *On Difficulties in System and Mechanism Reform & Policies Innovation for Talent Development*, by Li Keshi
- 176 *Stimulating the Energy of the Market, Innovating the Talent System and Mechanism*, by Zhao Yongle
- 178 *Principles for Talent Development Policies Innovation*, by Wu Degui
- 180 *Building Basic Public Service System Suitable for Overseas Talent Development*, by Dong Keyong
- 182 *Thoughts on Setting up National Honors System with Chinese Characteristics*, by Ma Kangmei

中国人才创新创业的指标体系和评价模型构建^{*}

桂昭明^{**}

[摘要] 本文构建了人才创新创业的评价指标体系,提出了评价人才创新创业状态的模型,抽取、重组、运用2011—2012年世界经济论坛(WEF)发表的《全球竞争力报告》(GCR)评估数据,对包括中国在内的35个国家和地区人才创新创业的可能性和可行性进行了评价和比较研究,分析评价了中国人才创新创业状态(比较优势和弱势)及水平,提出了推进中国人才创新创业的对策措施。

[关键词] 中国人才 创新创业 指标体系 评价模型

本文试图从世界经济论坛(World Economic Forum, WEF)最新发布的《全球竞争力报告(2011—2012)》(The Global Competitiveness Report, GCR)评价指标体系的诸多评价指标中抽出部分反映、体现、影响人才创新创业的指标,从而形成一个评价国家人才创新创业状态与水平的新的指标体系。并藉此指标体系评价、解析在全球背景下中国人才创新创业状态与水平以及存在的薄弱环节,在此基础上提出优化中国人才的创新创业状态、提升中国人才的创新创业水平、推进中国创新创业人才开发的政策措施。

一、人才创新创业评价指标体系的构建

(一) 评价指标体系的设计

为构建人才创新创业评价指标体系,作者对世界经济论坛最新发布的《全球竞争力报告(2011—2012)》的117个评价指标逐一进行了分析,从中选择出反映、体现或影响人才创新创业的79个指标;另外增设1个从总体上体现创新创业人才规模的评价指标,形成一个专门用于评价人才创新创业的指标体系。

在指标体系80个要素指标中,作者把诸要素分为人才创新要素指标和人才创业要素指标两大部分,每一部分又分为可能性要素(表征、反映决定人才内在的创新创业能力的要

^{*} 本文系国家社会科学基金重大课题《实施人才强国战略重大问题跟踪研究》(编号:10ZD&046)子课题“基础理论研究”的阶段成果。

^{**} 作者系武汉工程大学管理学院二级教授、博士生导师。

素)和可行性要素(表征、反映影响人才创新创业能力实现的要素)两个要素类型。指标体系的构架可用图1表示:

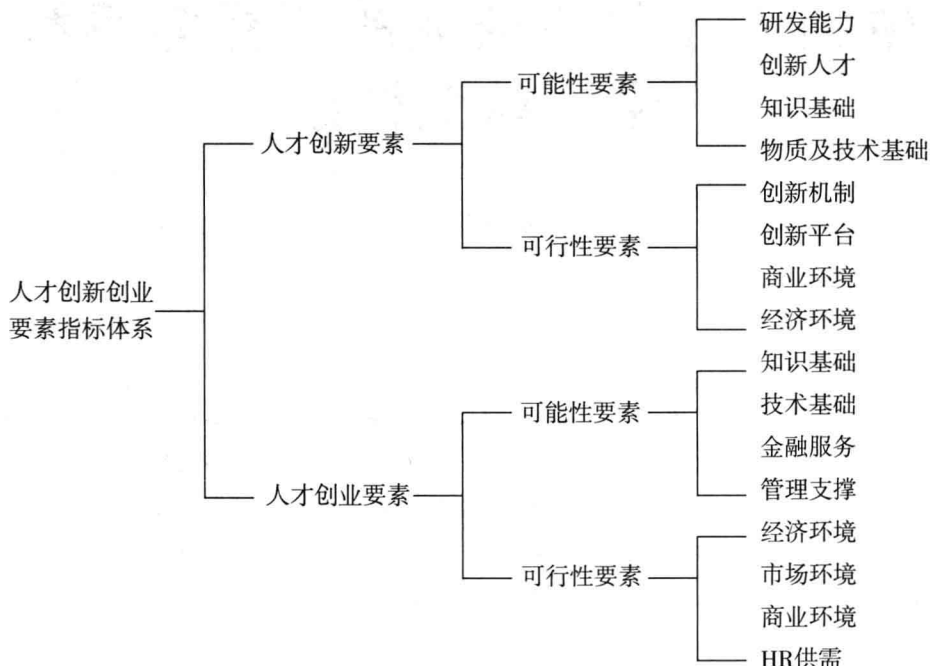


图1 人才创新创业评价指标体系图

表征决定人才内在的创新创业能力的“可能性要素”是指标体系中的内在要素,反映了国家或地区人才创新创业的核心竞争力;表征影响人才创新创业能力实现的“可行性要素”是外在要素,反映了国家或地区人才创新创业的外部影响(体制、机制、政策、制度、环境等)因素,对核心竞争力起到正向(激励、促进)或反向(压抑、制约)作用。各部分、各类型要素的重要程度将在后文的评价模型中通过赋予不同的权重系数予以体现。

(二) 评价对象的选择

参加评价和比较研究的35个国家和地区,包括世界七大工业国、五个“金砖”国家、23个人均GDP超过5000美元的OECD国家和人口超过5000万的发展中国家以及部分地区(中国香港、中国台湾)。这35个国家和地区包括了目前世界上公认的20多个创新型国家,经济总量(2011年)占全球的85%,人口(2011年)占全球的68%,科技创新产出(以2010年所获得的美国、欧洲和日本授权的三方专利数计)占全球总量的99%。因此,比较研究人才创新创业状态与水平,这35个国家和地区具有充分、足够的代表性。

本研究对《全球竞争力报告(2011—2012)》中的35个国家和地区的80个评价指标数据进行归一化处理(赋值处理、量纲及边界约束处理等)。

二、人才创新创业状态与水平的评价模型

对由此构建的人才强国评价指标体系，在每个一级指标下分列《全球竞争力报告（2011—2012）》中的相关指标 79 个（加上增设指标共 80 个），采用层次分析法（AHP）确定各二级指标的权重。

在此基础上，设计了人才创新的可能性、人才创新的可行性、人才创业的可能性、人才创业的可行性 4 个评价模型。

（一）人才创新的可能性及可行性评价模型

1. 人才创新的可能性评价模型（见表 1）

表 1 人才创新的可能性评价指标矩阵

一级指标	人才创新的知识基础 A						人才创新的物质及技术基础 B										创新人才 C		创新能力 D	
权重 (Qi)	0.20						0.25										0.25		0.30	
GCR 系列号	5.01	5.02	5.03	5.04	5.05	5.06	4.08	2.01	9.02	9.03	9.01	12.05	9.06	9.04	11.07	12.06	7.08	增列	12.01	12.07
二级指标	中等教育入学率	高等教育入学率	教育体系的质量	科学教育的质量	管理学校的质量	在学校上网	生命预期	整体基础设施质量	企业级技术的消化吸收	外国直接投资和技术转让	最新技术的可用性	政府采购的先进技术	互联网带宽	互联网用户	生产过程的复杂性	科学家和工程师的可用性	『脑漏』（人才外流）	高素质劳动力占比	研发能力	专利授权
权重 (Ri)	0.10	0.10	0.20	0.30	0.20	0.10	0.05	0.20	0.20	0.05	0.20	0.10	0.05	0.05	0.10	0.50	0.20	0.30	0.70	0.30

2. 人才创新的可行性评价模型（见表 2）

表 2 人才创新的可行性评价指标矩阵

一级指标	创新机制 E			人才创新平台 F					商业环境 G							经济环境 H					
权重 (Si)	0.30			0.35					0.20							0.15					
GCR 系列号	12.04	1.02	7.06	12.03	7.07	12.02	5.07	5.08	0.03	0.04	10.01	10.02	11.05	3.06	8.01	1.03	8.03	6.10	6.12	6.11	

续表

一级 指标	创新机制 E			人才创新平台 F					商业环境 G					经济环境 H						
二级 指标	大学与产业合作研发	知识产权保护	薪酬及生产率	公司 R&D 开支	对专业管理的信赖	科研机构的质量	专门培训的可用性	员工培训的程度	人均国内生产总值	GDP 占世界总量的份额	国内市场规模指数	国外市场规模指数	价值链宽度	国家信用评级	提供金融服务	公共资金流失	通过本地股票市场融资	贸易关税	商业规则对外国投资的影响	外资所有权的普遍性
权重 (T_i)	0.40	0.20	0.40	0.30	0.20	0.20	0.20	0.10	0.10	0.10	0.20	0.20	0.30	0.10	0.20	0.10	0.30	0.10	0.20	0.10

3. 人才创新状态与水平的评价模型

综合人才创新的可能性、人才创新的可行性两个评价模型并考虑到人才创新内在因素对人才创新的影响作用大于人才创新的外在因素，由此可构建人才创新状态与水平的评价模型（见表 3）：

表 3 人才创新状态与水平的评价指标矩阵

指标	人才创新的可能性 内在因素（I）	人才创新的可行性 外在因素（II）
权重（Ui）	0.6	0.4

则可得到：

人才创新状态与水平 = I * U_I + II * U_{II}
= (A * Q_A + B * Q_B + C * Q_C + D * Q_D) * U_I + (E * S_E + F * S_F + G * S_G + H * S_H) * U_{II} (1)

其中，一级指标 A 至 H 的计算方法同上，将各二级指标的赋值乘以权重 Ri 或权重 Ti 并加总即可得到。

(二) 人才创业的可能性及可行性评价模型

1. 人才创业的可能性评价模型（见表 4）

表 4 人才创业的可能性评价指标矩阵

一级 指标	知识基础 I	技术基础 J	金融服务 K	经济环境 L
权重 (Vi)	0.20	0.40	0.20	0.20

续表

一级 指标	知识基础 I				技术基础 J				金融服务 K						经济环境 L					
GCR 系列号	5.03	5.04	5.05	5.06	9.01	9.02	11.04	9.04	8.01	8.04	8.05	8.06	8.07	6.05	11.03	9.03	1.03	8.03	3.03	2.01
二级 指标	教育体系的质量	科学教育的质量	管理学校的质量	在学校上网	最新技术的可用性	企业级技术的消化吸收	竞争优势的性质	互联网用户	提供金融服务	获得贷款的难易程度	风险资本可用性	银行的稳健性	证券交易的规范性	总税率	国家集群发展	外国直接投资和技术转让	公共资金流失	通过本地股票市场融资	通货膨胀	整体基础设施质量
权重 (W_i)	0.20	0.40	0.30	0.10	0.30	0.20	0.40	0.10	0.20	0.20	0.30	0.10	0.10	0.10	0.10	0.20	0.10	0.20	0.10	0.30

2. 人才创业的可行性评价模型（见表5）

表5 人才创业的可行性评价指标矩阵

一级指标	管理支撑 M						市场环境 N				商业环境 O					HR 供需 P				
权重 (X_i)	0.30						0.20				0.20					0.30				
GCR 系列号	7.07	1.19	1.21	6.06	6.07	1.10	6.02	10.01	10.02	6.09	6.16	6.15	11.01	11.02	11.05	7.03	7.04	7.01	5.07	5.08
二级指标	倚重专业管理	公司董事会效能	保护投资者强度	创业所需程序的数量	创业所需的时间	解决纠纷的法律效率	市场化程度	国内市场规模指数	国外市场规模指数	贸易壁垒的普遍性	买方成熟度	以客户为导向的程度	本地供应商数量	本地供应商的质量	价值链宽度	就业刚性	雇用和解雇的做法	劳资关系的合作	专门培训的可用性	员工培训的程度
权重 (Y_i)	0.20	0.10	0.10	0.20	0.30	0.10	0.30	0.30	0.20	0.20	0.20	0.20	0.10	0.20	0.30	0.30	0.20	0.10	0.20	0.20

3. 人才创业状态与水平的评价模型

综合人才创业的可能性、人才创业的可行性两个评价模型并考虑到人才创业外在因素对人才创业的影响作用大于人才创业的外在因素，由此可构建人才创业状态与水平的评价模型（见表6）：

表 6 人才创业状态与水平的评价指标矩阵

指标	人才创业的可能性 内在因素（Ⅲ）	人才创业的可行性 外在因素（Ⅳ）
权重（Z _i ）	0.4	0.6

则可得到：

人才创业状态与水平 = Ⅲ * Z_Ⅲ + Ⅳ * Z_Ⅳ

= (I * V_I + J * V_J + K * V_K + L * V_L) * Z_Ⅲ + (M * X_M + N * X_N + O * X_O + P * X_P) * Z_Ⅳ (2)

其中，一级指标 I 至 P 的计算方法同上，将各二级指标的赋值乘以权重 W_i 或权重 Y_i 并加总即可得到。

三、人才创新创业可能性和可行性的国际比较研究

按照人才创新的可能性、人才创新的可行性、人才创业的可能性、人才创业的可行性四个评价模型，运用世界经济论坛最新发布的《全球竞争力报告（2011—2012）》中的 79 个相关指标评价价值（加上增设的 1 个指标值），就可以进行各国人才创新状态与水平的国际比较。

（一）人才创新的状态与水平评估及国际比较（见表 7）

表 7 人才创新的状态与水平评估及国际比较表

国家或地区	人才创新的可能性 评价结果	人才创新的可行性 评价结果	人才创新的状态与 水平评估	排 序	国家或地区	分 值
1 美国	79.72	77.69	78.91	1	1 美国	78.91
2 中国	55.47	63.58	58.71	2	19 瑞士	75.02
3 日本	72.76	75.73	73.95	3	3 日本	73.95
4 德国	64.86	75.38	69.07	4	22 瑞典	72.85
5 法国	64.45	70.79	66.99	5	40 新加坡	70.08
6 英国	63.82	76.46	68.88	6	4 德国	69.07
7 巴西	47.53	58.55	51.94	7	6 英国	68.88
8 意大利	49.81	56.54	52.50	8	24 中国台湾	68.87
9 加拿大	64.4	71.6	67.28	9	16 荷兰	68.24
10 印度	51.11	58.96	54.25	10	31 丹麦	68.01
11 俄罗斯	47.85	50.85	49.05	11	9 加拿大	67.28
12 西班牙	53.20	59.19	55.60	12	21 比利时	67.28
13 澳大利亚	59.24	69.53	63.36	13	43 以色列	67.27

续表

国家或地区	人才创新的可能性评价结果	人才创新的可行性评价结果	人才创新的状态与水平评估	排 序	国家或地区	分 值
14 墨西哥	44.20	55.75	48.82	14	5 法国	66.99
15 韩国	63.55	64.70	64.01	15	26 奥地利	64.79
16 荷兰	64.85	73.32	68.24	16	25 挪威	64.19
17 土耳其	46.46	52.85	49.02	17	15 韩国	64.01
18 印度尼西亚	48.79	58.61	52.72	18	13 澳大利亚	63.36
19 瑞士	71.54	80.25	75.02	19	39 中国香港	62.94
20 波兰	47.06	56.97	51.02	20	52 新西兰	60.31
21 比利时	65.44	70.03	67.28	21	2 中国	58.71
22 瑞典	70.04	77.07	72.85	22	12 西班牙	55.60
24 中国台湾	66.96	71.74	68.87	23	10 印度	54.25
25 挪威	61.01	68.95	64.19	24	18 印度尼西亚	52.72
26 奥地利	61.55	69.65	64.79	25	8 意大利	52.50
27 阿根廷	44.40	50.04	46.66	26	7 巴西	51.94
28 南非	43.92	60.39	50.51	27	20 波兰	51.02
29 伊朗	43.27	44.88	43.91	28	28 南非	50.51
31 丹麦	65.12	72.35	68.01	29	11 俄罗斯	49.05
39 中国香港	58.24	69.98	62.94	30	17 土耳其	49.02
40 新加坡	65.90	76.35	70.08	31	14 墨西哥	48.82
41 埃及	40.33	47.05	43.02	32	27 阿根廷	46.66
43 以色列	65.19	70.39	67.27	33	48 巴基斯坦	45.34
48 巴基斯坦	42.84	49.08	45.34	34	29 伊朗	43.91
52 新西兰	56.42	66.14	60.31	35	41 埃及	43.02

注：国家或地区名称前的数字为该国的 GDP 总量在全球的排序，下同。

（二）人才创业的状态与水平评估及国际比较（见表8）

表8 人才创业的状态与水平评估及国际比较表

国家或地区	人才创业的可能性评价结果	人才创业的可行性评价结果	人才创业的状态与水平评估	排序	国家或地区	分值
1 美国	74.28	79.61	77.48	1	40 新加坡	81.32
2 中国	60.10	61.7	61.06	2	19 瑞士	79.61
3 日本	75.83	74.66	75.13	3	31 丹麦	78.62

续表

国家或地区	人才创业的可能性评价结果	人才创业的可行性评价结果	人才创业的状态与水平评估	排序	国家或地区	分值
4 德国	74.14	71.61	72.62	4	1 美国	77.48
5 法国	75.20	68.95	71.45	5	39 中国香港	77.46
6 英国	76.65	76.93	76.82	6	22 瑞典	77.21
7 巴西	57.22	41.79	47.96	7	6 英国	76.82
8 意大利	61.69	66.04	64.30	8	9 加拿大	76.76
9 加拿大	73.51	78.92	76.76	9	21 比利时	76.29
10 印度	61.09	61.67	61.44	10	16 荷兰	75.25
11 俄罗斯	49.51	54.38	52.43	11	3 日本	75.13
12 西班牙	63.84	56.24	59.28	12	13 澳大利亚	73.68
13 澳大利亚	70.17	76.02	73.68	13	52 新西兰	73.45
14 墨西哥	54.69	62.46	59.35	14	4 德国	72.62
15 韩国	69.27	63.79	65.98	15	5 法国	71.45
16 荷兰	78.19	73.29	75.25	16	24 中国台湾	71.25
17 土耳其	57.93	63.84	61.48	17	25 挪威	71.18
18 印度尼西亚	59.59	56.54	57.76	18	26 奥地利	70.84
19 瑞士	82.87	77.43	79.61	19	43 以色列	69.32
20 波兰	56.70	61.36	59.50	20	15 韩国	65.98
21 比利时	77.80	75.29	76.29	21	8 意大利	64.30
22 瑞典	80.91	74.75	77.21	22	28 南非	62.20
24 中国台湾	74.34	69.19	71.25	23	17 土耳其	61.48
25 挪威	73.70	69.50	71.18	24	10 印度	61.44
26 奥地利	73.08	69.34	70.84	25	2 中国	61.06
27 阿根廷	48.70	52.94	51.24	26	20 波兰	59.50
28 南非	58.31	64.79	62.20	27	14 墨西哥	59.35
29 伊朗	47.10	58.95	54.21	28	12 西班牙	59.28
31 丹麦	77.82	79.16	78.62	29	18 印度尼西亚	57.76
39 中国香港	77.58	77.38	77.46	30	41 埃及	56.15
40 新加坡	81.24	81.38	81.32	31	48 巴基斯坦	54.88
41 埃及	50.96	59.61	56.15	32	29 伊朗	54.21
43 以色列	73.43	66.58	69.32	33	11 俄罗斯	52.43
48 巴基斯坦	52.44	56.51	54.88	34	27 阿根廷	51.24
52 新西兰	69.63	75.99	73.45	35	7 巴西	47.96

比较表 7、表 8 可见，中国人才创新的状态与水平在 35 个国家和地区中处于中等偏下的层次（排名第 21），但优于西班牙、意大利、墨西哥等中等发达国家以及“金砖五国”中的其他四国；而中国人才创业的状态与水平在 35 个国家和地区中处于下等偏上层次（排名第 25），不仅低于在创新状态上超越的意大利、土耳其等国，而且低于“金砖五国”中的南非、印度。这一结果说明中国人才在创业方面滞后于创新。

值得说明的是，无论是在创新状态还是创业状态方面，中国台湾和中国香港都处于 35 个国家和地区的中上等水平，其中中国香港的创业状态（排名第 5）优于中国台湾（排名第 16），处于全球领先地位；中国台湾的创新状态（排名第 8）优于中国香港（排名第 19），处于全球领先地位。

四、中国人才创新创业状态的分析评价

综合创新创业四个方面的各种二级指标，分离出比较优势指标（排名前 12 名，即前 1/3）和比较弱势指标（排名后 12 名，即后 1/3）两个方面来进行分析。

同时，选择人才创新创业的核心指标（如研发能力、专利授权、创业程序等）进行专项分析。

（一）中国人才创新创业的比较优势指标

在评价人才创新创业的 80 项二级指标中，中国人才具有比较优势的指标有 9 项，占全部指标的 1/9。比较优势指标主要表现在商业环境（国外市场规模指数、国内市场规模指数、GDP 占世界总量的份额）、人才总量（高素质劳动力占比）、经济环境（通货膨胀）、金融服务（风险资本可用性）等方面（见表 9）。

表 9 中国人才创新创业的优势指标

GCR 系列号	二级指标	赋值	权重 (Ri)	排序
10.02	国外市场规模指数	100	0.2	1
增列	高素质劳动力占比	57.01	0.3	2
0.04	GDP 占世界总量的份额	40.1	0.1	2
10.01	国内市场规模指数	95.71	0.2	2
3.03	通货膨胀	92.86	0.1	2
6.16	买方成熟度	67.14	0.2	4
12.05	政府采购的先进技术	62.86	0.1	7
7.04	雇用和解雇的做法	61.43	0.2	9
8.05	风险资本可用性	50	0.3	12

在上述优势指标中，核心指标“高素质劳动力占比”（本国受过高等教育的劳动力数量在全球总量的占比：赋值 57.01，排名第 2）显示了中国仅次于美国（赋值 91.83，排名第 1）的优势，这是创新创业人才的不绝源泉。